

团队资质过剩感对 团队创新绩效的影响机理研究

褚福磊 刘园园 刘淑桢

内容提要:资质过剩感作为一种不充分就业现象,受到组织行为学领域学者的广泛关注。随着团队协作逐渐成为企业重要的工作模式,从团队层面进行资质过剩感的研究成为新的研究方向。根据集体行动社会认同模型,本文从“认同-效能”的角度探究团队资质过剩感对团队创新绩效的作用机制,并从环境动态性视角考察这一影响过程的调节效应;进一步,以72个工作团队351名员工的配对数据作为研究样本进行实证检验。研究发现,团队认同和创造性集体效能能在团队资质过剩感和团队创新绩效间起到链式中介作用,环境动态性在这一关系中发挥调节作用。本文的研究揭示了资质过剩感在团队层面的影响,对如何将高能力团队的人力资本转化为企业创新价值具有理论和实践意义。

关键词:团队资质过剩感 团队认同 创造性集体效能 团队创新绩效 环境动态性

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1000-7636(2024)12-0127-15

一、问题提出

资质过剩感作为一种不充分就业现象,在劳动力市场上愈加普遍,员工“具有资质过剩感”和“被低估”的情况并不少见^[1-2],这引起了组织行为学领域学者的广泛关注,并且产生了大量富有价值的研究成果。但现有研究大多聚焦于资质过剩感所导致的负面工作态度和工作行为,对资质过剩感引发的潜在积极影响效应少有探讨^[3]。近年来,不断有研究指出资质过剩感在不同群体间所产生的结果存在较大差异,即在某些特定情境中资质过剩感可能会带来积极的影响结果,很大程度上完善了资质过剩感的相关研究^[4]。然而,这些研究主要集中在个体资质过剩感层面,团队层面的资质过剩感研究较少。随着团队合作逐渐成为公司创造价值的重要工作模式,开展团队层面的资质过剩感研究成为学者们的呼吁之一^[5]。研究表明,资质过剩感对员工态度和行为的影响不是孤立发生的,而是嵌入团队或群体当中,资质过剩感所导致的个体层面

收稿日期:2023-12-13;修回日期:2024-05-28

基金项目:国家自然科学基金面上项目“高可靠性组织正向事件涌现、意义建构与跨层次溢出效应研究”(72072121);北京市教育委员会科研计划项目“北京传统制造业数字化转型过程中组织惯性的二元破解策略研究”(SM202311417002)

作者简介:褚福磊 首都经济贸易大学工商管理学院副教授、博士生导师,北京,100070;

刘园园 太原理工大学经济管理学院讲师,太原,030024;

刘淑桢 北京联合大学管理学院讲师,通信作者,北京,100101。

作者感谢匿名审稿人的评审意见。

和团队层面的结果可能会有较大不同^[6],为此,开展团队层面资质过剩感的研究成为重要的研究课题。

乌卡(VUCA)时代,不确定性、复杂性和模糊性成为新的环境特征,为了适应这一变化,团队创造性与员工的持续学习被上升到战略高度,创新绩效作为团队和员工的创造性表现,得到了广泛的关注^[7]。其中,团队资质过剩感和创新绩效之间的关系是一个重要但尚未被研究发现的领域^[8],个体感到资质过剩,会产生消极情绪和“大材小用”的剥夺感^[9];然而,当个体感受到团队整体的资质过高时,倾向于将自己归为“精英团队”中的一员,表现出更高的绩效^[10]。换言之,资质过剩感为团队成员提供了身份划分的依据,因此,当团队资质过剩感成为团队成员一致认同的团队身份时,为了追求积极的自我形象,团队成员就有更高的主动性,会为提升团队的绩效表现和外部评价而努力。同时,较高的认同感能向相对无力的个体“赋能”,增强了团队对完成创造性任务的效能感,这正是契合集体行动社会认同模型(social identity model of collective action, SIMCA)^[11],该模型整合了社会认同理论和自我分类理论,阐述了群体认同和群体效能对促进集体行动中的重要作用。

有学者指出群体的集体行动离不开两个重要的方面:行动方身份的认同和群体效能^[12]。具体而言,当个体感到团队资质过剩时,即自身处于团队成员资质普遍较高的团队中,更有可能潜意识地提升对自身工作重要性和自我地位的判断,从而更加认可自己的团队身份,增加团队认同^[5]。当个体认同自己所在的团队之后,他们就会将团队身份纳入自我概念,同时,作为团队身份的重要组成部分,团队目标、团队利益等也将被团队成员内化为个人自我定义的重要组成部分^[13],即团队认同会使得团队成员倾向于认为团队目标和个体目标是高度一致的,进而会以高度的“主人翁”态度参与团队互动和合作,在这种情况下,团队认同会激励团队成员持续努力去实现团队目标,甚至承担由此而产生的风险或代价^[14]。研究表明,当员工受到内在动机的驱动而从事某项工作时,他们会更富有创造力并且更加坚韧^[15]。因此,高水平的团队认同鼓励团队成员追求做事的新方式并容忍创新过程带来的不可预知的风险,并在团队实践、团队成员交互过程中体现出创新的价值及对创新的期望,团队成员的创新动机由此受到鼓舞^[16],从而有利于实现高水平的创新绩效。基于此,本文认为团队资质过剩感可以通过团队认同和创造性集体效能的作用进而影响团队创新绩效。

此外,降低不确定性是个体对某一类社会身份认同的重要原因^[17]。乌卡时代团队面临的外部环境不确定性增加,作为重要的情境变量,环境动态性(environmental dynamism)同时包含对外部环境不确定性和不可预测性的考察,较好地反映了外部环境与组织交互的强弱程度。邓等人(Deng et al., 2020)揭示了动态环境对团队成员反应、团队互动和团队成果一系列运行机制的影响,指出环境动态性会增强团队成员的协议寻求行为,并通过改善团队成员的互动最终影响团队创新绩效^[18]。因此,本文引入环境动态性这个调节变量,探索它在团队资质过剩感与团队创新绩效关系中的正向调节作用,即在高不确定性的环境中,具有资质过剩感团队的成员会更加认同自己所在的高资质团队,从而降低其不确定性感知。本文研究模型如图1所示。

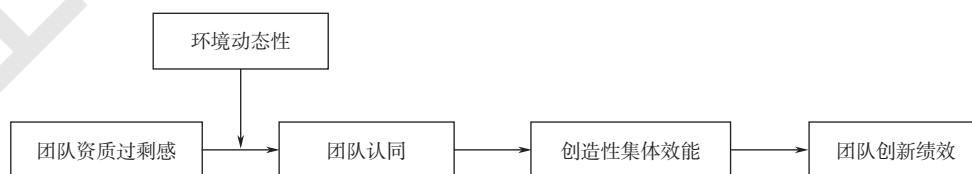


图1 研究模型

本文的主要贡献包括:一是实证分析了团队资质过剩感对团队创新绩效的影响,丰富了资质过剩感在

团队层面的研究;二是基于集体行动社会认同模型,探索了团队认同和创造性集体效能对团队资质过剩感与团队创新绩效关系中的链式中介作用,拓展了集体行动社会认同模型在团队资质过剩感研究中的应用;三是引入环境动态性这个情境变量,研究了团队资质过剩感对团队创新绩效影响的边界效应,为团队资质过剩的管理提供了实践借鉴。

二、理论基础与研究假设

(一) 团队资质过剩感与团队认同

资质过剩感是指个体感知到其拥有的教育程度、技能水平、经验、知识和能力等高于岗位所需^[19]。关于团队资质过剩感,现有研究主要将团队或群体层面的资质过剩感作为个体资质过剩感与其影响结果之间的情境变量而展开讨论,并未对其进行严格的定义。如将同事的资质过剩感水平作为重要的情境变量,研究个体资质过剩感对员工组织公民行为和工作绩效的影响,并用同事的平均资质过剩感水平衡量团队资质过剩感^[20]。有学者认为,群体资质过剩感是指员工感受到的所在群体的资质过剩平均水平(group mean of overqualification)^[21]。在上述研究的基础上,本文采用参照转移一致模式(referent-shift consensus models),将团队资质过剩感(perceived team overqualification)定义为:作为一个团队整体,团队成员感知到的团队所拥有的知识、经验和技能等超过了工作所要求的标准。

团队认同由组织认同迁移到团队管理层面,它通常是指团队成员对团队的归属感^[22]。团队成员基于团队身份感知的构建是一个情境化、认知化、情感化的过程,员工通过自我认同会将自我概念和工作中的其他信息(如团队状态)整合起来,从而形成对团队的认同,进而提升团队归属感,帮助团队成员实现共同目标和愿景^[23]。团队成员的特征对于集体认知过程中的信息积累至关重要,团队成员在进行自我定义时会依赖于团队的集体属性^[24]。根据社会认同理论和自我分类理论,个体会根据自己所属群体的共同特征感知自己和他人^[6],个体在进行自我分类时既关注所在群体内部的相似性,也关注所在群体与外部其他群体的差异性,个体只有通过比较发现自己所在群体和其他群体是不同或有区别时,才会觉得自己是该群体的成员^[22]。当具有资质过剩感的团队成员感到所在团队也资质过剩时,对被剥夺感和不公平的感知就会降低,团队成员会感知到与该团队内其他成员有较强的相似性,从而倾向于将其与团队归为“自己人”,提高团队成员的集体归属感,团队凝聚力、情感依恋和认同感也得到提升^[10]。此外,社会认同理论指出,个人感知到归属某一类别能够实现自尊、降低不确定性、社会交换等功能时,往往偏好于这种认同导向^[25]。因此,当团队成员资质一般或不足而感到团队整体资质过剩时,团队成员会因加入高资质团队而实现自尊、社会交换等功能,认为自己与同事共同构成了一个“精英群体”,而这种精英群体(内群体)的身份也更容易成为员工团队认同的主体^[26]。因此,本文提出以下假设。

假设 1:团队资质过剩感对团队认同有正向影响。

(二) 团队资质过剩感、团队认同和创造性集体效能

班杜拉(Bandura,1986)将集体效能(collective efficacy)定义为群体成员相信他们的团队可以在特定情况下共同取得特定水平成绩的信念^[27]。与自我效能相似,集体效能代表的并不是团队本身所具备的实际能力,它主要代表了团队成员对该团队所具备能力的一种感知和评价。程和杨(Cheng & Yang,2011)结合创造性自我效能和集体效能的观点,将创造性集体效能(collective creative efficacy)的概念引入集体效能和创造力的研究中,将创造性集体效能定义为将团队成员的能力结合起来产生创造性想法的共同信念^[28]。

研究表明,基于个体层次构建的激励理论可能没法直接、有效地迁移或沿用到团队层次,而扎根于社会认同理论的团队认同可以成为群体层次的动机因素^[29]。许多研究也将群体认同作为影响群体效能的前因变量^[30]。具体来说,个体的团队认同越高,自我概念中的群体性与社会性越发凸显,对内群体的心理归属感就越强^[31],强心理归属感会引发个体对团队更积极的印象(如高集体效能);同时,较高的团队认同会使个体认为团队成员与其在价值观、目标、原则等方面存在更多的相似性,并将自身利益和团队目标紧密联系起来,影响团队成员对团队凝聚力的觉知,使其产生团队内部团结一心的感觉,进而提升其对团队能力的感知和评估^[32]。基于此,当团队资质过剩感较高的团队成员产生团队认同后,个体会认为团队成员整体在教育程度、技能水平、经验、知识和能力等方面具有更多的相似性和一致性,即普遍认同团队资质水平超过了工作要求,团队的学习和理解能力强于普通工作团队,更容易将通过观察、沟通和交流获取的信息与知识有效地转化成新的思维和想法^[33],因而这种内群体认同会促使团队产生较高的创造性集体效能。因此,本文提出以下假设。

假设2:团队资质过剩感通过团队认同的中介作用对创造性集体效能产生正向影响。

(三) 团队认同、创造性集体效能在团队资质过剩感和团队创新绩效之间的链式中介作用

集体行动社会认同模型认为,社会认同和效能感都对集体行动具有解释作用,而且社会认同除了能够直接地对集体行动进行预测之外,还能够通过群体效能变量间接地对集体行动的参与产生影响。具体来说,在集体行动中,群体认同对集体行动者的参与意愿起到决定性作用,即个体参与集体行动不仅取决于对行动结果的期望,而且取决于对群体的认同,群体认同可以促使非直接利益相关者参与集体行动^[34]。这是因为,随着群体认同水平的提升,群体成员会将群体目标与自身利益紧密结合,将群体目标内化为个人的重要追求,群体成败也会和个人的荣辱紧密联系在一起^[35];此时,群体认同可以有效地激励群体成员为了群体目标的实现而相互合作,从而表现出对群体过程及产出的动机激励作用^[18]。此外,很多研究表明,高水平团队产出(如团队创新绩效)的达成,不仅受团队成员特点和团队成员是否努力的影响,而且取决于团队作为一个整体,为了实现团队的整体目标而进行的一系列的互动和协作^[36]。基于此,本文进一步认为,团队资质过剩感能够通过团队认同、创造性集体效能的中介传导促进团队创新绩效目标的实现。

一方面,一旦具有团队资质过剩感的成员对团队产生了强烈的认同,而且认为当前的团队有能力改变现状(充分发挥过剩的资质),那么团队成员就会较为积极地参与集体行动。高资质过剩感的团队成员感知并认同他们自身拥有过剩的知识和技能,会产生较高的自信心,从而选择一条更积极的路径来充分利用过剩的资质^[37]。反过来,这种心理上的“充足”可以强化他们完成任务时的信心,认为资质过剩感团队可以快速完成角色内的任务,并有更多的精力和时间参与额外的活动,通过信息交换、知识共享和整合各自的能力优势等手段,从不同的角度以更好和更新颖的方案解决问题,最大限度地发挥团队的作用^[38],并创造性地改进工作或实现目标任务,从而提升团队创新绩效。另一方面,以往关于效能感对行为动机的影响的相关研究表明^[39],当团队成员觉得所在团队能够实现创新目标时,会参与创新活动,并且创造出创新的产品。具有资质过剩感的团队拥有较高的创造性集体效能时,会对团队的创新能力有较为积极的评价,从而在克服创新过程中遇到的困难和完成创新目标上付出的努力更多和更持久,这种努力与坚持有利于团队将工作成果转化成为团队创新绩效^[40]。因此,本文提出以下假设。

假设3:团队资质过剩感通过团队认同、创造性集体效能的链式中介作用,对团队创新绩效产生正向影响。

(四) 环境动态性的调节作用

乌卡时代,团队所面临的外部环境不断发生改变。环境动态性是指环境变化的速度与不确定的程度^[41],这种不确定感会影响群体认同过程和群体间的关系^[42]。在社会认同理论和自我归类理论的基础上,霍格和特里(Hogg & Terry,2000)提出了不确定性-认同理论,阐述了自我的不确定感是如何在群体认同过程和群体间关系中起到驱动作用的^[17]。该理论认为,人类总是置身于多多少少的不确定性当中,并且将确定性作为孜孜以求的目标,将自我与作为群体成员的其他人归类的过程可以有效地降低自我不确定感,因为它为双方提供了一个有效的社会身份^[43]。基于不确定性-认同理论,不确定感会让人们产生对自己、对自己身份及所处环境的不确定感,而社会分类可以降低不确定感或阻止不确定感的侵扰,因为它可以使人们的知觉去“个性化”以符合其内群体和外群体的“原型”,经过自我归类后,高不确定感的个体表现出更强的群体认同和内群体偏爱。因此,相比于低不确定性即环境动态性低的环境,在高不确定性即环境动态性高的环境中,具有资质过剩感的团队成员会更加认同自己所在的高资质团队,团队凭借这种高资质可以轻松应对外部环境的变化,从而降低其不确定感。基于此,本文提出以下假设。

假设4:环境动态性在团队资质过剩感与团队认同的关系中起到正向调节作用,即在高环境动态性背景下,团队资质过剩感对团队认同的作用更强,反之越弱。

此外,创新绩效受到员工的主观愿望、员工具备的能力和相关专业条件的共同影响^[44]。创新行为不仅源于组织内部的战略选择,还受到外部环境变化的影响。结合假设2和假设3,本文提出以下假设。

假设5:环境动态性调节了团队认同与创造性集体效能在团队资质过剩感与团队创新绩效之间的链式中介作用,即在外环境动态性水平较高的情境下,这一链式中介作用越强,反之越弱。

三、研究方法

(一) 研究对象与数据收集

本文采用团队主管领导和下属配对、分两个时点发放调查问卷的方式收集原始数据。样本来源于中国东北和华中地区的3家房地产企业、2家科技企业和1家汽车制造业企业,涉及108个工作团队(包括研发、销售、生产等多个业务部门)、507名员工。

在调查中,研究人员事先与企业的人力资源部门经理进行了沟通,说明了本次调研的目的,获得了他们的支持,得到了初始的调研团队名册,并在研究结束后答应为其提供相应的研究报告。为保证数据的真实性和可靠性,将每份问卷进行编号,根据初始的调研名册并将团队领导与团队成员进行匹配,分别装入空白信封中。问卷采用现场发放的形式,首先对问卷调查的目的和方式进行了说明,并解释了本次调查不会影响员工的任何绩效;接着,由受访者独立匿名填写后直接交给调研人员,避免受访对象因顾虑第三方而隐瞒真实想法。在时点1,收到了由445名团队成员填写的个人信息、团队资质过剩感、团队认同问卷,以及96名团队主管领导填写的团队领导基本信息和环境动态性问卷。间隔一个月后,继续向时间点1调查的团队发放问卷,由团队成员报告创造性集体效能,并且团队主管领导对团队创新绩效进行评价。在时间点2共回收了78个团队领导、378名员工的问卷。在删除无效问卷、无法匹配的问卷后,最终获得72个团队的351份匹配问卷,有效回收率为69.23%。

在有效问卷中,团队成员中有188名男性,163名女性;团队规模为2~7人(不包含主管领导),平均规模为4人。受访员工的年龄范围为22岁至50岁之间,平均年龄为32.31岁(标准差为6.82);大专及以下

学历占 53.80%,本科学历占 40.49%,研究生及以上学历占 5.71%;在现任公司任职的平均年限为 5.31 年(标准差为 4.53)。团队领导中,男性有 56 人,女性有 16 人;团队领导的年龄范围为 26~56 岁,平均年龄为 37.51 岁(标准差为 7.68);大专及以上学历占 40.28%,本科学历占 48.61%,研究生及以上学历占 6.94%;在现任公司任职的平均年限为 8.61 年(标准差为 6.56)。

(二) 研究工具

本文研究所采用的测量量表均为具有良好信效度并得到学者们广泛认可的量表。为保证员工对量表理解的有效性,对量表进行了翻译和回译,所有量表题项均采用李克特 7 点计分法,从 1 到 7 分别表示受访者对所描述情形在实际工作中的符合程度,1 代表最不符合,7 代表最为符合。运用软件 SPSS 21.0、AMOS 以及程序 Process 对样本数据进行统计分析,包括样本的信度和效度分析、描述性统计、相关分析及回归分析。

1. 团队资质过剩感量表

员工对团队资质过剩感进行了评估。为了进行团队层面的研究,团队成员被视为一个整体,这需要假定团队成员具有相似的特征^[45]。根据陈(Chan, 1998)的研究,当团队成员都感受到了资质过剩时,为了测量这一团队特性,采用参照转移一致模式从团队成员那里获得数据^[46],并在确保团队成员个体层面内部的一致性后对数据加总形成团队层次的构念。具体来说,团队成员个体所回答的量表问题转变为对于整个团队的感知,即问卷中的问题所涉及的是整个团队而非个体,以增加团队内部的异质性的同时保证团队间的差异。为保证高回复率,本文使用了包含 4 个题项的资质过剩感量表^[47],并对这些题项进行了相应的修改,例如,“我的学历比他们工作所需的高”改为“我团队中大多数同事拥有的学历高于他们工作所需要的学历水平”。该量表的内部一致性系数(Cronbach's α)为 0.773 1,组合信度(CR)值为 0.783 2,平均方差提取值(AVE)为 0.689 0。

2. 团队认同量表

团队认同由团队成员进行自评。参考组织认同量表^[48],并根据团队层面的情况进行适当调整,共计 5 个题项,如“我在团队中有很强烈的归属感”。该量表的 Cronbach's α 为 0.910 9,CR 值为 0.756 9,AVE 值为 0.738 2。

3. 创造性集体效能量表

团队成员对创造性集体效能进行了评价。参照团队资质过剩感的测量方法,创造性集体效能感描述的是团队层面的现象,因此要将量表问题设置为对整个团队的想法。本文依然采用参照转移一致模式,使用创造性自我效能感量表^[40],该量表有三个题项,本文对题项进行了相应的调整,例如,“我对自己创造性解决问题的能力有信心”被改成“我对自己所在团队创造性解决问题的能力有信心”。该量表的 Cronbach's α 为 0.798 7,CR 值为 0.823 1,AVE 值为 0.734 0。

4. 团队创新绩效量表

团队创新绩效由团队领导进行评价,团队创新绩效量表包括“本团队产生了很多创意或新点子”等条目在内的 4 个题项^[49]。该量表的 Cronbach's α 为 0.896 1,CR 值为 0.757 3,AVE 值为 0.634 4。

5. 环境动态性量表

环境动态性由团队领导进行评价,采用詹森等(Jansen et al., 2006)^[50]编制的量表,测量题项包括“我们所在的市场环境变化非常激烈”“我们的客户不断地寻求新产品和新服务等”5 个测量项目。该量表的

Cronbach's α 为 0.722 2, CR 值为 0.837 1, AVE 值为 0.712 8。

6. 控制变量测量

研究表明,团队规模会对团队创新产生倒 U 型影响,团队规模过大会影响团队成员的交流和互动,而团队规模过小会缺乏多样性的观点,可见团队规模过大或过小都不利于创新,规模适中的团队会对团队创新产生有利影响。此外,团队成员个人所拥有的知识、技能和能力会对团队创新绩效产生直接或间接的显著正向影响^[51]。团队成员年龄作为一项异质性的个体特征被发现与团队创新相关,不同年龄可能会拥有不同的知识和经验,从而对创新绩效产生影响^[52]。员工以往的工作经历带来的工作经验会作为一项团队隐性知识存在于团队中,如果能够在团队中进行分享和交流,则会对团队创新绩效具有显著的促进作用^[53]。因此,本文控制了团队规模、团队平均教育背景、团队平均年龄和团队平均工作年限。

四、研究结果

(一) 验证性因子分析

使用软件 Mplus 7.0 对 5 个测量变量进行验证性因子分析。如表 1 所示,五因子模型的拟合效果优于其他备选模型, $\chi^2/df=1.3519$, RMSEA=0.070 1, CFI=0.922 2, TLI=0.904 0, SRMR=0.076 8, 因此可以认为本文假设模型中的变量之间具备较好的区分效度。

表 1 验证性因子分析结果

| 模型 | χ^2 | df | χ^2/df | RMSEA | CFI | TLI | SRMR |
|-----------------------------|-----------|-----|-------------|---------|---------|---------|---------|
| 五因子模型(TO, TI, CCE, TIP, ED) | 167.634 4 | 124 | 1.351 9 | 0.070 1 | 0.922 2 | 0.904 0 | 0.076 8 |
| 四因子模型(TO, TI+CCE, TIP, ED) | 199.905 9 | 128 | 1.561 8 | 0.088 2 | 0.872 0 | 0.847 1 | 0.112 2 |
| 三因子模型(TO, TI+CCE+TIP, ED) | 320.947 8 | 131 | 2.450 0 | 0.142 2 | 0.661 1 | 0.604 2 | 0.131 3 |
| 二因子模型(TO+TI+CCE+TIP, ED) | 393.695 4 | 133 | 2.960 1 | 0.165 3 | 0.535 1 | 0.465 4 | 0.151 2 |
| 单因子模型(TO+TI+CCE+TIP+ED) | 449.047 0 | 134 | 3.351 1 | 0.181 2 | 0.438 3 | 0.357 6 | 0.172 8 |

注:TO=团队资质过剩感;TI=团队认同;CCE=创造性集体效能;TIP=团队创新绩效;ED=环境动态性。

(二) 数据聚合分析

由于本文所需的 3 个团队层面变量(团队资质过剩感、团队认同、创造性集体效能)需要利用团队成员数据聚合至团队层面,因此需要进行聚合指标检验。经过计算得出,团队资质过剩感的 ICC(1)、ICC(2) 和 r_{wg} 分别为 0.131 2、0.732 2 和 0.910 1;团队认同的这三个指标分别为 0.154 2、0.643 1 和 0.919 2;创造性集体效能的这三个指标分别为 0.143 9、0.550 1 和 0.920 4。根据詹姆士(James, 1982)^[54]的研究,ICC(1)、ICC(2) 和 r_{wg} 应分别达到 0.05、0.50 和 0.70,因此以上测量变量适合进行聚合并在团队层面进行分析。

(三) 描述性统计与相关性分析

变量的描述性统计及相关性分析如表 2 所示。首先是描述性统计分析,包括变量的均值和标准差,并且所有变量的信度系数(Cronbach's α) 都在 0.78 以上,表明量表具有良好的信度。其次是相关性分析,团队认同与团队资质过剩感呈显著正相关($r=0.248 1, P<0.05$);创造性集体效能与团队资质过剩感

呈显著正相关($r=0.3463, P<0.01$);创造性集体效能与团队认同呈显著正相关($r=0.394, P<0.01$);团队创新绩效与团队认同呈显著正相关($r=0.2512, P<0.05$);团队创新绩效与创造性集体效能呈显著正相关($r=0.3460, P<0.01$)。

表2 描述性统计与相关性分析结果

| 变量 | 均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------|---------|--------|---------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|---------|
| 1. 团队规模 | 4.8839 | 1.3534 | | | | | | | | |
| 2. 团队成员平均年龄 | 32.4701 | 5.2112 | -0.1131 | | | | | | | |
| 3. 团队成员平均工作年限 | 5.2030 | 3.3510 | -0.0632 | 0.3751** | | | | | | |
| 4. 团队成员平均受教育年限 | 1.6129 | 0.5520 | -0.2050 | -0.0270 | -0.1632 | | | | | |
| 5. 团队资质过剩感 | 3.9118 | 0.6511 | 0.0862 | -0.0163 | 0.1110 | 0.2070 | | | | |
| 6. 团队认同 | 5.5608 | 0.4891 | 0.2391* | -0.1458 | -0.0171 | -0.0986 | 0.2481* | | | |
| 7. 创造性集体效能 | 5.3201 | 0.4902 | -0.0233 | -0.2801* | -0.1071 | 0.0400 | 0.3463** | 0.3941** | | |
| 8. 团队创新绩效 | 5.1527 | 1.0310 | 0.0574 | -0.0739 | -0.1793 | 0.0472 | 0.1201 | 0.2512* | 0.3460** | |
| 9. 环境动态性 | 2.6332 | 0.7517 | 0.0071 | -0.1342 | -0.1194 | 0.2653* | -0.0522 | -0.0894 | -0.1342 | -0.0811 |

注: ** $P<0.01$, * $P<0.05$,后表同。

(四) 假设检验

1. 直接效应检验

采用层次回归分析法检验直接效应,结果见表3。加入控制变量后,团队资质过剩感对团队认同具有正向影响($\beta=0.2571, P<0.05, 95\% CI [0.0660, 0.5002]$, M1)。因此假设1得到支持。团队认同对创造性集体效能($\beta=0.3972, P<0.001, 95\% CI [0.1620, 0.6732]$, M4)、创造性集体效能对团队创新绩效($\beta=0.3561, P<0.01, 95\% CI [0.1333, 0.5812]$, M8)也存在正向影响。这些结果初步表明,团队认同和创造性集体效能可以在团队资质过剩感和团队创新绩效之间发挥传导作用。

表3 层次回归分析结果

| 变量 | 团队认同 | | 创造性集体效能 | | 团队创新绩效 | | | |
|----------|---------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|
| | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 |
| 团队资质过剩感 | 0.2571* | 0.3310** | 0.3752** | | 0.3242** | 0.1412 | | |
| | (0.0660 | (0.0962 | (0.1290 | | (0.0201 | | | |
| | 0.5002) | 0.6093) | 0.5792) | | 0.5700) | | | |
| 团队规模 | 0.1781 | 0.1821 | -0.1062 | -0.1371 | -0.0960 | 0.0321 | -0.0031 | 0.0702 |
| 团队平均年龄 | -0.1220 | -0.1610 | -0.2623 | -0.2311 | -0.2681 | 0.0052 | 0.0310 | 0.0973 |
| 团队平均工作年限 | -0.0082 | 0.0048 | -0.0702 | -0.0160 | -0.0761 | -0.1957 | -0.1801 | -0.1704 |
| 团队平均学历 | -0.1203 | -0.1287 | -0.0783 | 0.0422 | -0.0212 | -0.0069 | 0.0432 | 0.0224 |
| 团队认同 | | | | 0.3972** | | | 0.257* | |
| | | | | (0.1620 | | | (0.039 | |
| | | | | 0.6732) | | | 0.545) | |

表3(续)

| 变量 | 团队认同 | | 创造性集体效能 | | 团队创新绩效 | | | |
|-----------------|----------|----------------------------------|------------|------------|----------------------------------|---------|----------|-----------------------------------|
| | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 |
| 创造性集体效能 | | | | | | | | 0.356 1** (0.133 3 0.581 2) |
| 环境动态性 | | -0.165 1 | | | -0.115 2** | | | |
| 团队资质过剩感×环境动态性 | | 0.284 2* (0.075 3 0.620 2) | | | 0.210 2* (0.052 0 0.596 1) | | | |
| R ² | 0.136 0 | 0.210 0 | 0.210 0 | 0.227 0 | 0.241 0 | 0.053 0 | 0.096 0 | 0.151 0 |
| ΔR ² | 0.060 0 | 0.134 0 | 0.128 0 | 0.145 0 | 0.158 0 | 0.018 0 | 0.061 0 | 0.116 0 |
| F | 4.588 0* | 3.607 1* | 10.674 4** | 12.411 8** | 3.907 3* | 1.258 0 | 4.470 1* | 9.027 2** |

注:括号内为CI值。

2. 中介效应检验

使用软件SPSS中的程序Process测试中介效应。表4展示了团队资质过剩感对团队创新绩效的链式中介作用,并且在其他路径受到控制的情况下获得了每条路径的系数和显著性。路径1表明,团队资质过剩感可以通过团队认同影响团队创新绩效($b=0.0815, 95\% \text{ CI} [0.0113, 0.1850]$),因此假设2得到支持。路径4显示,通过团队认同和创造性集体效能的链式中介效应,团队资质过剩感对团队创新绩效具有积极影响($b=0.0732, 95\% \text{ CI} [0.0102, 0.1822]$),因此假设3得到支持。

表4 团队资质过剩感影响团队创新绩效的间接效应分析结果

| 路径 | 效应量 | 标准误 | 95%置信区间 | |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | | | 下限 | 上限 |
| 路径1:团队资质过剩感—团队认同—创造性集体效能 | 0.081 5 | 0.045 1 | 0.011 3 | 0.185 0 |
| 路径2:团队资质过剩感—团队认同—团队创新绩效 | 0.058 5 | 0.035 8 | 0.005 3 | 0.142 9 |
| 路径3:团队资质过剩感—创造性集体效能—团队创新绩效 | 0.119 5 | 0.052 8 | 0.026 6 | 0.232 8 |
| 路径4:团队资质过剩感—团队认同—创造性集体效能—团队创新绩效 | 0.073 2 | 0.019 8 | 0.010 2 | 0.182 2 |

注:所有间接路径均控制了团队规模、团队平均年龄、团队平均工作年限、团队平均学历,使用非标准化回归系数;置信区间是基于5000次修正偏差自抽样(bootstrap)得出。

3. 调节效应检验

在表3的模型2中,团队资质过剩感与环境动态性的交互项($\beta=0.2842, P<0.05, \text{ CI} [0.0753, 0.6202]$, M2)对团队认同有正向影响,假设4得到验证。为了更加清晰地描述环境动态性的调节作用,本文绘制了简单斜率调节效应图($\pm 1\text{SD}$)。如图2所示,在环境动态性较高的情况下团队资质过剩感对团队认同的正向影响更为明显。

进一步,通过程序Process来估计调节效应在高和低不同水平下的链式中介效应,即检验环境动态性在“团队资质过剩感—团队认同—创造性集体效能—团队创新绩效”链式中介作用中的调节效应,结果如表5

所示。从表5中可以看出,当团队处在低环境动态性情境下,“团队资质过剩感—团队认同—创造性集体效能—团队创新绩效”的链式中介效果不显著($\beta=0.0161, 95\% \text{ CI}[-0.0195, 0.0756]$ 包含0);当团队处在高环境动态性情境下,“团队资质过剩感—团队认同—创造性集体效能—团队创新绩效”的链式中介效果显著($\beta=0.0867, 95\% \text{ CI}[0.0025, 0.2626]$ 不包含0);并且高环境动态性和低环境动态性下中介路径的差异显著($\beta=0.0706, 95\% \text{ CI}[0.0013, 0.2342]$ 不包含0),表明环境动态性在“团队资质过剩感—团队认同—创造性集体效能—团队创新绩效”的链式中介关系中起到正向调节作用,因此假设5得到支持。

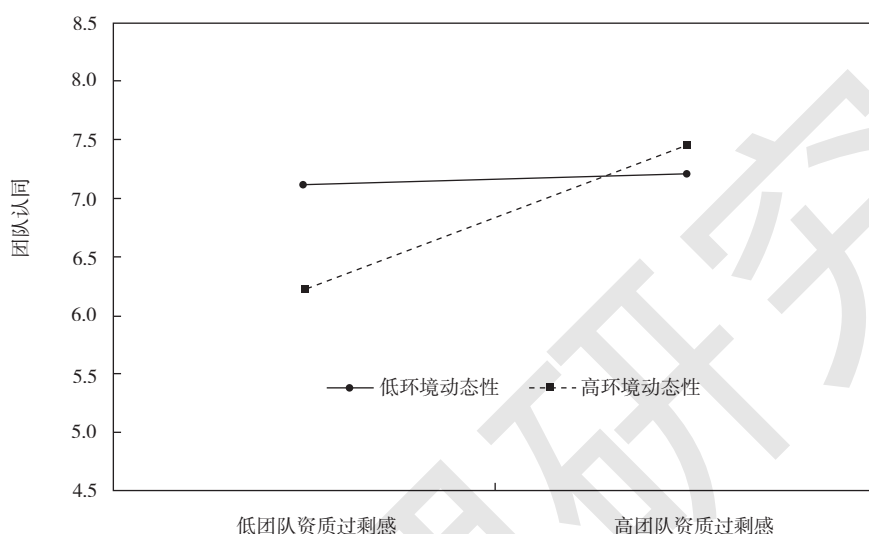


图2 环境动态性在团队资质过剩感和团队认同关系中的调节作用

表5 有调节的链式中介效应检验结果

| 模型 | 调节水平 | 效应值 | 标准误 | 95%置信区间 | |
|----------------------------|------|--------|--------|---------|--------|
| | | | | 下限 | 上限 |
| 团队资质过剩—团队认同—创造性集体效能—团队创新绩效 | 低 | 0.0161 | 0.0235 | -0.0195 | 0.0756 |
| | 高 | 0.0867 | 0.0685 | 0.0025 | 0.2626 |
| | 差异 | 0.0706 | 0.0612 | 0.0013 | 0.2342 |

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本文基于72个团队的团队领导和351名团队成员的配对数据,根据集体行动社会认同模型,对团队资质过剩感、团队认同及创造性集体效能如何影响团队创新绩效进行了理论构建与实证检验,并从外部情境出发考察了环境动态性对这一过程的调节作用,本文提出的假设均得到了支持。当前,在团队层面鲜有研究探讨团队资质过剩感可能对团队产出或行为产生影响,已有研究大多从个体层面展开。比如有研究证实同事资质过剩感均值能合理化个体的资质过剩感,并正向调节个体资质过剩感通过任务重要性和个人-群体匹配度对个体绩效的积极影响^[10]。相比于资质过剩感较低的团队,资质过剩感较高的团队的成员更有可能相信自己是“精英群体”的一分子,当员工相信自己所属团队是“精英团队”,认为所在团队从事的工作很重要且有价值时,便会更积极地投入团队工作中、与团队其他成员共享信息、有效协作和合作,从而确保团队工作有序进行^[5]。本文的结论也支持了上述观点,发现团队资质过剩感能够正向影响团队认同,团队认同、创造性集体效能能在团队资质过剩感与团队创新绩效的关系中发挥链式中介作用;环境动态性调节了团

队资质过剩感和团队认同的关系,并进而调节了团队认同、创造性自我效能在团队资质过剩感和团队创新绩效关系中的链式中介作用,环境动态性水平越高,团队资质过剩感通过团队认同和创造性集体效能对团队创新绩效的影响效果越强。

(二) 理论意义

首先,本文将资质过剩感的研究从个体层面拓展到团队层面,回应了学者提出的应在更高层面分析和评价资质过剩感积极影响的呼吁^[55]。以往的实证研究主要探索了个体层面的资质过剩感所产生的影响,对于资质过剩感在团队层面的研究关注较少^[56]。因此,本文研究丰富和扩展了资质过剩感在团队层面的研究。

其次,本文研究基于集体行动社会认同模型,从“认同—效能”的角度探究了团队资质过剩感对团队创新绩效的作用机制。集体行动社会认同强调群体认同和集体效能对集群行为具有重要的影响作用。对群体拥有高度认同的人更倾向于采取集体行为来改变群体地位,集体行为的意愿也会受到所在群体完成目标的效能的影响,越高的集体效能会带来越高的群体成员参与集体行为的意愿^[57]。本文研究探讨了具有团队资质过剩感的团队成员如何完成对自我身份的归类和调适,形成创造性集体效能进而影响团队创新绩效的过程。以往研究多从领导风格、团队认知多样性、团队建言数量等方面对团队创新绩效进行研究^[58-59],本文不仅揭示了团队创新绩效的一个重要前因——团队资质过剩感对团队创新绩效的作用机制,也拓展了集体行动社会认同模型在团队资质过剩感研究中的应用。

此外,本文引入环境动态性这个情境变量,描述团队资质过剩感对团队创新绩效的边界效应,拓展了团队资质过剩感研究的情境条件。社会认同理论认为,当个体感觉当前的群际关系不稳定,但又对于内群体具有很强的认同时,就会想要参与一些能够改变群体现状的集体行动中^[60]。以往研究表明,环境动态性能够正向调节企业合作能力对创新绩效的影响,即环境动态性加强了企业内外部的合作能力对资源整合方式的选择^[61];环境动态性还能够正向调节年龄包容型人力资源管理实践对年龄多元化氛围的积极影响,并能加速包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响进展^[62]。本文研究也得出了类似的结论,即在动荡的环境下群体成员会更加团结,产生更强的团队认同和凝聚力,从而更能激发团队成员利用自身过剩知识、技能产生更高的创新绩效。

(三) 实践意义

本文的研究结果对组织管理和人力资源管理实践提供了重要的参考价值。

首先,本文发现了具有资质过剩感的团队有可能带来更高的创新绩效,使管理者认识到资质过剩感并不是总是带来消极的影响结果,改变以往对于资质过剩感员工会给企业带来损失的负面看法。管理者在面对资质过剩感员工时,可以通过人员的调整和搭配进行合理的团队建设,让具有资质过剩感的员工感受到进入一个“精英团队”中,激发具有资质过剩感的团队进行高绩效目标的设定,进而获取更高的团队创新绩效。

其次,面对资质过剩感较高的团队,组织在管理过程中应积极采取区别于一般团队的管理措施,如通过开展团队建设和有效的沟通等方式,增强团队认同。通过增强团队认同,激发他们的创造性集体效能,进而产生较高的团队创新绩效。

再次,本文研究还发现,对于具有较高团队资质过剩感的团队来说,动荡的环境反而更有利于激发团队克服困难、以创造性思维解决问题的斗志。因此,管理者可以根据实际情况对具有高资质过剩感的团队提

出富有挑战性的工作目标,营造良好的团队间竞争环境并积极看待团队在工作中可能面临的瓶颈,给予必要的支持。

(四) 研究局限与未来研究方向

本文研究还存在一定的局限性。第一,虽然研究变量是采用两阶段的数据收集方法,但仍存在一些不足,反向因果关系仍有可能存在。因此,未来的研究可以通过更客观的测量(即客观的资质过剩)和纵向研究设计对本文研究进行扩展。第二,数据是在集体主义文化背景中收集的,而以往研究表明集体主义是资质过剩感与结果之间重要的调节因素^[63],高集体主义文化背景下的员工更加重视自己在组织中和同事的关系,也更能激发员工对组织的忠诚度,有助于引导具有资质过剩感的员工与同事加强合作,并做出积极的工作行为^[64]。因此,未来研究可以检验在个人主义的文化背景下研究结果的适用性。第三,基于集体行动社会认同模型,本文探索了以团队认同和创造性集体效能作为中介变量,以环境动态性作为调节变量的情况,但是也可能存在其他理论视角的中介机制和调节机制。如团队资质过剩感通过创造性集体效能和团队认同分别对团队创新绩效影响的双中介作用,以及个人目标的调节作用,即个人目标可能会影响员工的自我监控过程,当具有资质过剩感员工的绩效目标导向较高时,资质过剩感对自我效能的影响可能会增强^[8]。因此,未来的研究可以更详细地探索这些过程发生的机制。

参考文献:

- [1] ERDOGAN B, BAUER T N. Overqualification at work: a review and synthesis of the literature[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2021, 8: 259-283.
- [2] 杨伟文,李超平. 资质过剩感对个体绩效的作用效果及机制:基于情绪-认知加工系统与文化情境的元分析[J]. *心理学报*, 2021, 53(5): 527-554.
- [3] 褚福磊,王蕊,高中华. 新员工资质过剩动态变化及作用机制:组织社会化视角[J]. *心理科学进展*, 2018, 26(12): 2101-2112.
- [4] 李朋波,陈黎梅,褚福磊,等. 我是高材生:资质过剩感及其对员工的影响[J]. *心理科学进展*, 2021, 29(7): 1313-1330.
- [5] 张建平,张光磊,刘善仕,等. 团队情境中资质过剩感的积极效应:综合组成型和汇编型方式的视角[J]. *心理科学进展*, 2023, 31(10): 1828-1842.
- [6] ALFES K. Perceived overqualification and performance: the role of the peer-group[J]. *Zeitschrift für Personalforschung*, 2013, 27(4): 314-330.
- [7] 宋锐泰,刘升阳,刘晗,等. 发展型工作挑战会激发创新绩效吗?——基于系统特质激活理论的跨层次影响机制研究[J]. *管理评论*, 2022, 34(6): 226-242.
- [8] DAR N, AHMAD S, RAHMAN W. How and when overqualification improves innovative work behaviour: the roles of creative self-confidence and psychological safety[J]. *Personnel Review*, 2022, 51(9): 2461-2481.
- [9] 程豹,周星,郭功星. 资质过剩感知对员工情绪劳动的影响:一个有调节的中介模型[J]. *南开管理评论*, 2021, 24(1): 192-201.
- [10] HU J, ERDOGAN B, BAUER T N, et al. There are lots of big fish in this pond: the role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(4): 1228-1238.
- [11] VAN ZOMEREN M, SPEARS R, LEACH C W. Exploring psychological mechanisms of collective action: does relevance of group identity influence how people cope with collective disadvantage? [J]. *British Journal of Social Psychology*, 2008, 47(2): 353-372.
- [12] KLANDERMANS B, OEGEMA D. Potentials, networks, motivations, and barriers: steps towards participation in social movements[J]. *American Sociological Review*, 1987, 52(4): 519-531.
- [13] ASHFORTH B E, HARRISON S H, CORLEY K G. Identification in organizations: an examination of four fundamental questions[J]. *Journal of Management*, 2008, 34(3): 325-374.
- [14] 栾琨,谢小云. 国外团队认同研究进展与展望[J]. *外国经济与管理*, 2014, 36(4): 57-64.

- [15] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(5): 1154-1184.
- [16] 隋杨, 陈云云, 王辉. 创新氛围、创新效能感与团队创新: 团队领导的调节作用[J]. *心理学报*, 2012, 44(2): 237-248.
- [17] HOGG M A, TERRY D I. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts[J]. *Academy of Management Review*, 2000, 25(1): 121-140.
- [18] DENG X, WANG Y, SUN X L. How turbulence brings benefit: the influence of dynamic team environment on entrepreneurial team innovation[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11: 759.
- [19] MAYNARD D C, JOSEPH T A, MAYNARD A M. Underemployment, job attitudes, and turnover intentions[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27(4): 509-536.
- [20] ZHANG Y J, BOLINO M C, YIN K. The interactive effect of perceived overqualification and peer overqualification on peer ostracism and work meaningfulness[J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 182(3): 699-716.
- [21] JAHANTAB F, ANAND S, VIDYARTHI P R, et al. Overqualification, idiosyncratic deals, and employee performance in the workgroup context [J]. *Academy of Management Proceedings*, 2022, 1: 15202.
- [22] VAN DERVEGT G, BUNDERSON J S. Learning and performance in multidisciplinary teams: the importance of collective team identification[J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(3): 532-547.
- [23] HUANG T Y, LIN C P. Is paternalistic leadership a double-edged sword for team performance? The mediation of team identification and emotional exhaustion[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2021, 28(2): 207-220.
- [24] 于桂兰, 张立越, 孟莹. 变革型领导与员工的团队认同——领导团队原型典型性和程序公平的调节作用[J]. *社会科学战线*, 2021(8): 78-83.
- [25] 张若勇, 牛琬婕. 组织中多元认同的研究述评[J]. *华东经济管理*, 2014, 28(11): 150-154.
- [26] RIKETTA M, VAN DICK R. Foci of attachment in organizations: a meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67(3): 490-510.
- [27] BANDURA A. *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*[M]. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1986.
- [28] CHENG H H, YANG H L. Student team projects in information systems development; measuring collective creative efficacy [J]. *Australasian Journal of Educational Technology*, 2011, 27(6): 881-895.
- [29] LIAO J, JIMMIESON N L, O'BRIEN A T, et al. Developing transactive memory systems: theoretical contributions from a social identity perspective [J]. *Group & Organization Management*, 2012, 37(2): 204-240.
- [30] LIN C W, LIN C S, HUANG P C, et al. How group efficacy mediates the relationship between group affect and identification [J]. *Journal of Business Research*, 2014, 67(7): 1388-1394.
- [31] ASHFORTH B E, MAEL F. Social identity theory and the organization[J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20-39.
- [32] 殷融, 张菲菲, 王元元, 等. 集体行动的效能动员路径[J]. *心理科学进展*, 2017, 25(1): 156-168.
- [33] FINE S, NEVO B. Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19(2): 346-355.
- [34] 刘中起, 孙时进. 情感与效能: 集体行动中群体认同的理论与实践视阈[J]. *西南民族大学学报(人文社科版)*, 2016, 37(8): 183-190.
- [35] LEE C, FARH J L, CHEN Z J. Promoting group potency in project teams: the importance of group identification [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(8): 1147-1162.
- [36] HACKMAN R. 团队为何成败不一? [J]. *经理人*, 2006(12): 82-84.
- [37] LI C S, LIAO H Y, HAN Y Q. I despise but also envy you: a dyadic investigation of perceived overqualification, perceived relative qualification, and knowledge hiding[J]. *Personnel Psychology*, 2022, 75: 91-118.
- [38] 岳雷, 马卫民. 魅力型领导、集体效能感与团队创造力关系实证研究[J]. *东岳论丛*, 2016, 37(6): 173-178.
- [39] CHEN Y, ZHOU X H, KLYVER K. Collective efficacy: linking paternalistic leadership to organizational commitment [J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 159(2): 587-603.

- [40] TIERNEY P, FARMER S M. Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(6): 1137-1148.
- [41] DESS G G, BEARD D W. Dimensions of organizational task environments[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1984, 29(1): 52-73.
- [42] HOGG M A. Uncertainty-identity theory[J]. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2007, 39: 69-126.
- [43] HOGG M A. From uncertainty to extremism social categorization and identity processes[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2014, 23(5): 338-342.
- [44] MAN X Y, ZHU X J, SUN C. The positive effect of workplace accommodation on creative performance of employees with and without disabilities[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11: 1217.
- [45] 张志学. 组织心理学研究的情境化及多层次理论[J]. *心理学报*, 2010, 42(1): 10-21.
- [46] CHAN D. Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: a typology of composition models[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(2): 234-246.
- [47] JOHNSON G J, JOHNSON W R. Perceived overqualification, emotional support, and health[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1997, 27(21): 1906-1918.
- [48] SMIDTS A H, PRUYN A T H, VAN RIEL C B M. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(5): 1051-1062.
- [49] LOVELACE K, SHAPIRO D L, WEINGART L R. Maximizing cross-functional new product teams' innovativeness and constraint adherence: a conflict communications perspective[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(4): 779-793.
- [50] JANSEN J J P, VAN DEN BOSCH F A J, VOLBERDA H W. Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: effects of organizational antecedents and environmental moderators[J]. *Management Science*, 2006, 52(11): 1661-1674.
- [51] ANDERSON N, POTOČNIK K, ZHOU J. Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework[J]. *Journal of Management*, 2014, 40(5): 1297-1333.
- [52] TSHETSHEMA C T, CHAN K Y. A systematic literature review of the relationship between demographic diversity and innovation performance at team-level[J]. *Technology Analysis & Strategic Management*, 2020, 32(8): 955-967.
- [53] YOON J, KAYES D C. Employees' self-efficacy and perception of individual learning in teams: the cross-level moderating role of team-learning behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(7): 1044-1060.
- [54] JAMES L R. Aggregation bias in estimates of perceptual agreement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1982, 67(2): 219-229.
- [55] ARVAN M L, PINDEK S, ANDEL S A, et al. Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, 115: 103323.
- [56] KHAN J, SAEED I, ZADA M, et al. The positive side of overqualification: examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning[J]. *Journal of Knowledge Management*, 2023, 27(4): 993-1015.
- [57] VAN STEKELENBURG J, ANIKINA N C, POUW W T J L, et al. From correlation to causation: the cruciality of a collectivity in the context of collective action[J]. *Journal of Social and Political Psychology*, 2013, 1(1): 161-187.
- [58] 汤敏慧, 郑石, 严鸣, 等. 团队认知多样性对创新绩效的影响机制[J]. *管理评论*, 2023, 35(3): 71-82.
- [59] 杨国亮, 卫海英. 家长式领导对组织创新绩效的影响[J]. *经济与管理研究*, 2012(7): 91-100.
- [60] 薛婷, 陈浩, 乐国安, 等. 社会认同对集体行动的作用: 群体情绪与效能路径[J]. *心理学报*, 2013, 45(8): 899-920.
- [61] 张峰, 吴莹莹. 动态资源管理视角下企业合作能力对创新绩效的影响——环境动态性的调节效应[J]. *华南理工大学学报(社会科学版)*, 2023, 25(1): 78-90.
- [62] 潘楚林, 郭鸿鹏, 徐爽, 等. 年龄包容型 HR 实践对员工创新行为的影响: 环境动态性的调节作用[J]. *南大商学评论*, 2023, 61(1): 104-122.
- [63] LUKSYTE A, BAUER T, DEBUS M E, et al. Perceived overqualification and collectivism orientation: implications for work and nonwork outcomes[J]. *Journal of Management*, 2022, 48(2): 319-349.
- [64] 李燕萍, 徐嘉. 基于组织认同中介作用的集体主义对工作幸福感的多层次影响研究[J]. *管理学报*, 2014, 11(2): 198-205.

Influence Mechanism of Perceived Team Overqualification on Team Innovation Performance

CHU Fulei¹, LIU Yuanyuan², LIU Shuzhen³

(1. Capital University of Economics and Business, Beijing 100070;

2. Taiyuan University of Technology, Taiyuan 030024;

3. Beijing Union University, Beijing 100101)

Abstract: In the past three decades, perceived overqualification has received increased attention from scholars. Existing research mainly focuses on the negative work attitudes and behaviors caused by perceived overqualification, with little exploration of the potential positive effects of overqualification. Furthermore, scholars have explored the influence of perceived overqualification at the individual level, with little research focusing on the team level.

Teamwork increasingly emerges as a vital mechanism for value creation within companies, making it appealing to scholars to carry out perceived overqualification research at this level. This paper suggests that when individuals perceive higher qualifications of team members, their sense of deprivation decreases and they tend to classify themselves as part of an elite team, thus exhibiting higher performance. In other words, perceived overqualification provides a basis for team members to divide their identities. When perceived overqualification becomes a team identity that team members unanimously agree on, in order to pursue a positive self-image, team members have higher initiative and will strive to improve team performance and external evaluation. Adequate knowledge level also enhances the team's sense of efficacy in completing creative tasks, which is in line with the social identity model of collective action (SIMCA). This model integrates social identity theory and self-categorization theory, elucidating the role of group identity and group efficacy in promoting collective action. In addition, the uncertainty-identity theory suggests that an individual's need to reduce uncertainty is an important reason for seeking identification with a specific type of social identity.

Based on the SIMCA, this paper conducts an empirical test with 351 paired data from 72 work teams to explore the influence mechanism of perceived team overqualification on team innovation performance from the perspective of identification-efficacy and examines the moderating effect of environmental dynamism. The findings reveal that perceived team overqualification positively influences team identification. Moreover, team identification mediates the relationship between perceived team overqualification and collective creative efficacy; team identification and collective creative efficacy exert a chain mediating effect between perceived team overqualification and team innovation performance. Additionally, environmental dynamism moderates not only the relationship between perceived team overqualification and team identification but also the chain mediating effect between perceived team overqualification and team innovation performance. These conclusions enrich previous research on perceived overqualification at the team level, providing theoretical and practical implications on how to transform the human capital of high-performing teams into innovation value.

Keywords: perceived team overqualification; team identification; creative collective efficacy; team innovation performance; environmental dynamism

责任编辑:李 叶;魏小奋